



Änderung des Gleichstellungsgesetzes

Vincent Carron et Anne Roux-Fouillet

Key Take-aways

- 1.** Im Dezember 2018 verabschiedete das Parlament eine Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann, die am 1. Juli 2020 in Kraft treten wird.
- 2.** Nach den neuen Bestimmungen müssen Arbeitgeber, die 100 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen, eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchführen.
- 3.** Die Lohngleichheitsanalyse muss von einer unabhängigen Stelle überprüft werden und die Arbeitnehmer müssen über deren Ergebnisse informiert werden.

1 Hintergrund

Seit 1981 sieht die Bundesverfassung vor, dass Mann und Frau Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit haben. Am 1. Juli 1996 trat das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann ("**GIG**") in Kraft, das die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Rahmen des Arbeitsverhältnisses verbietet.

Das **Verbot der Lohndiskriminierung zwischen Frau und Mann** ist also seit mehreren Jahrzehnten in der schweizerischen Gesetzgebung verankert.

Nach Angaben des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann ("**EBG**") und des Bundesamtes für Statistik ist der Grundsatz der Lohngleichheit von Frau und Mann in der Schweiz jedoch immer noch nicht verwirklicht. Der Gesetzgeber hat es daher für sinnvoll erachtet, **den bestehenden Schutz durch die Einführung neuer Bestimmungen zu verstärken**.

Am 5. Juli 2017 schlug der Bundesrat die Änderung des GIG **zur besseren Durchsetzung der Lohngleichheit** vor. Konkret sehen die neuen Bestimmungen drei Stufen vor: eine Lohngleichheitsanalyse, die Überprüfung der Analyse durch unabhängige Dritte und die Information der Arbeitnehmer über die Ergebnisse.

Das Parlament nahm die Änderung des GIG am 14. Dezember 2018 an. Die Referendumsfrist gegen den Beschluss des Parlaments lief am 7. April 2019 ab.

Am 21. August 2019 legte der Bundesrat den 1. Juli 2020 als Datum für das Inkrafttreten der Änderung des GIG fest und verabschiedete eine Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse.

Die neuen Bestimmungen werden sowohl für den **privatrechtlichen** als auch für den **öffentlich-rechtlichen Sektor** gelten, da auch das GIG für alle Arbeitgeber, unabhängig vom Sektor, gilt.

Bis Ende Juni 2021 ist eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen.

2 Lohngleichheitsanalyse

Die neuen Bestimmungen verpflichten **Unternehmen, die 100 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen**, eine betriebsinterne **Lohngleichheitsanalyse** durchzuführen. Betroffen sind damit 0,9% der Unternehmen, die 46% aller Arbeitnehmer in der Schweiz beschäftigen.

Bei der Prüfung, ob mindestens 100 Arbeitnehmer beschäftigt werden, müssen mit Ausnahme der Auszubildenden alle zu Beginn des betreffenden Jahres beschäftigte Arbeitnehmer des Unternehmens, unabhängig von ihrem Beschäf-

tigungsgrad, berücksichtigt werden. Die Arbeitgeber sind selbst und auf eigene Kosten für die Durchführung der Analyse verantwortlich.

Die Lohngleichheitsanalyse muss grundsätzlich **alle vier Jahre wiederholt** werden. Sinkt die Zahl der Beschäftigten in diesem Zeitraum unter 100, ist sie erst dann zu wiederholen, wenn wieder mindestens 100 Arbeitnehmer beschäftigt werden.

Die neuen Bestimmungen sehen jedoch vor, dass der Arbeitgeber von der Pflicht zur Wiederholung der Analyse befreit wird, wenn diese zeigt, dass die Lohngleichheit eingehalten wird. Wenn also die zwischen Juli 2020 und Juni 2021 durchgeführte Untersuchung zeigt, dass die Lohngleichheit eingehalten wird, muss der Arbeitgeber die Analyse vier Jahre später nicht wiederholen.

Darüber hinaus sehen die neuen Bestimmungen in bestimmten Fällen **Ausnahmen** von der Analysepflicht vor. Von der Durchführung einer Lohnanalyse sind Unternehmen ausgenommen, die bereits im Rahmen eines Verfahrens zur Vergabe eines öffentlichen Auftrags oder der Gewährung von Subventionen einer Kontrolle hinsichtlich der Einhaltung der Lohngleichheit unterliegen. Arbeitgeber, bei denen bereits in den vorangegangenen vier Jahren eine solche Kontrolle durchgeführt worden ist, sind ebenfalls ausgenommen, sofern die Kontrolle ergeben hat, dass sie die Anforderungen an die Lohngleichheit einhalten.

Die neuen Bestimmungen legen fest, dass die Lohngleichheitsanalyse nach einer **wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode** durchzuführen ist.

Der Arbeitgeber kann die Analyse selbst vornehmen, z.B. mit Hilfe des vom Bund kostenlos zur Verfügung gestellten Standard-Analyse-Tools Logib, welches auf den Internet-Seiten des EBG zum Download bereitsteht (<https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/logib.html>).

Wenn die Analyse nicht mittels Logib durchgeführt wird, muss der Arbeitgeber die wissenschaftliche Qualität und die Rechtskonformität der verwendeten Methode nachweisen. Der Nachweis muss auch eine Hilfestellung für die Überprüfung der betreffenden Lohngleichheitsanalyse enthalten. Die Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität der Methode muss zudem von einer unabhängigen Stelle (z.B. Universität, Forschungseinrichtung, öffentliche Verwaltung oder Gericht) validiert werden.

3 Überprüfung durch unabhängige Dritte

Arbeitgeber, die dem Obligationenrecht unterstehen, müssen ihre Lohngleichheitsanalyse von einer **unabhängigen Stelle** überprüfen lassen. Für diese Überprüfung kann der Arbeitgeber wählen zwischen:

- einem zugelassenen Revisionsunternehmen im Sinne des Revisionsaufsichtsgesetzes; oder
- einer Organisation gemäss Artikel 7 GIG (d.h. einer Organisation, die seit mindestens zwei Jahren besteht und nach ihren Statuten die Gleichstellung von Frau und Mann fördert oder die Interessen der Arbeitnehmer wahrt) oder einer Arbeitnehmervertretung gemäss dem Mitwirkungsgesetz. Wenn sich der Arbeitgeber für eine Prüfung durch eine Organisation oder Arbeitnehmervertretung entschieden hat, muss er mit der Organisation oder Vertretung eine Verein-

barung über das Vorgehen bei der Überprüfung und der Berichterstattung zuhanden der Leitung des Unternehmens abschliessen.

Den Bundesbehörden müssen für die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse in ihrem Bereich ein zugelassenes Revisionsunternehmen beiziehen.

Der Bundesrat hat die Kriterien für die Ausbildung der mit der Prüfung beauftragten Revisoren in der Verordnung festgelegt. Die Verordnung sieht insbesondere einen speziellen Ausbildungskurs vor, um sicherzustellen, dass die Prüfung von Lohngleichheitsanalysen Mindestqualitätsstandards erfüllt und dass die betroffenen Arbeitgeber grundsätzlich gleichbehandelt werden. Das Datum des Inkrafttretens der neuen Bestimmungen wurde so gewählt, dass den Revisoren genügend Zeit für die Ausbildung zur Verfügung stand.

Die Arbeitnehmer müssen spätestens ein Jahr nach der Überprüfung über die Ergebnisse der Analyse informiert werden.

Das Revisionsunternehmen hat nicht zu prüfen, ob das Unternehmen die Lohngleichheit einhält oder nicht. Es hat lediglich zu bestätigen, dass **die Analyse in der vorgeschriebenen Weise durchgeführt wurde**.

Beauftragt der Arbeitgeber ein zugelassenes Revisionsunternehmen, muss er diesem alle benötigten Unterlagen und Informationen zur Verfügung stellen. Das Revisionsunternehmen muss prüfen, ob Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die Lohngleichheitsanalyse nicht den nachfolgenden Anforderungen entspricht:

- Die Lohngleichheitsanalyse wurde im gesetzlich vorgeschriebenen Zeitraum durchgeführt.
- Es liegt ein Nachweis vor, wonach die Lohngleichheitsanalyse nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchgeführt wurde.
- Alle Arbeitnehmer wurden vollständig erfasst.
- Alle Lohnbestandteile wurden vollständig erfasst.
- Die erforderlichen Daten, einschliesslich persönlicher und arbeitsbezogener Merkmale, wurden vollständig erfasst.

Der Nachweis, dass die Analyse in einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Weise durchgeführt wurde, erfordert eine vollständige und transparente Dokumentation der angewandten Methode. Wurde die Lohngleichheitsanalyse mittels des Standard-Analyse-Tools des Bundes (Logib) durchgeführt, lässt sich die wissenschaftliche Qualität und Rechtskonformität leicht nachweisen, da das EBG in solchen Fällen eine Konformitätserklärung zur Verfügung stellt.

Das Revisionsunternehmen fasst innerhalb eines Jahres nach Durchführung der Lohngleichheitsanalyse einen

Bericht über die Durchführung der Analyse zuhanden der Leitung des überprüften Unternehmens.

4 Information der Arbeitnehmer

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die **Arbeitnehmer** spätestens ein Jahr nach der Überprüfung **schriftlich über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse zu informieren**. Gemäss der Botschaft des Bundesrates kann diese Information bspw. per Rundschreiben oder durch Aushändigung eines Schreibens anlässlich einer Sitzung erteilt werden.

Die einjährige Frist soll dem Arbeitgeber Zeit geben, Korrekturmassnahmen zu ergreifen, die sich aufgrund der Ergebnisse der Analyse allenfalls aufdrängen.

Für bestimmte Arbeitgeber gelten Sonderbestimmungen: So müssen Unternehmen, deren Aktien an der Börse kotiert sind, im Anhang zur Jahresrechnung über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse informieren. Arbeitgeber des öffentlich-rechtlichen Sektors sind verpflichtet, die einzelnen Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse und der Überprüfung zu veröffentlichen.

5 Fristen und beschränkte Geltungsdauer der neuen Bestimmungen

Sobald die Gesetzesänderung am 1. Juli 2020 in Kraft ist, haben Arbeitgeber **ein Jahr Zeit, um ihre (erste) betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchzuführen**. Die betroffenen Unternehmen müssen ihre (erste) Analyse also bis spätestens Ende Juni 2021 durchgeführt haben. Das Revisionsunternehmen muss dann seinen **Bericht innert eines Jahres** nach Durchführung der Analyse, d.h. bis spätestens Ende Juni 2022, erstellen. Arbeitnehmer und Aktionäre börsenkotierter Unternehmen müssen **innert eines Jahres nach der Überprüfung**, d.h. bis spätestens Ende Juni 2023, über die Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse informiert werden.

Das Parlament hat die Geltungsdauer der Bestimmungen zur Lohngleichheitsanalyse auf **zwölf Jahre beschränkt** (Sunset-Klausel). Die Änderung des GIG und die dazugehörige Verordnung werden daher am 1. Juli 2032 automatisch ausser Kraft treten.

Bis dahin soll die Wirksamkeit der neuen Massnahmen evaluiert worden sein.

6 Kommentare zu den neuen Bestimmungen

Die vom Parlament verabschiedete Änderung des GIG ist auf **viel Kritik** gestossen. Gewerkschaften, die Linke und Frauenvereinigungen haben die Reform als zu bescheiden kritisiert. Die Rechte und die Arbeitgeberverbände haben sie als "exzessive, bürokratische und unnötige" Massnahme beanstandet.

Es ist festzustellen, dass eine systematische Lohngleichheitsanalyse in einem Unternehmen keine Rückschlüsse auf

das Vorliegen einer Diskriminierung im Einzelfall zulässt. Es ist daher nicht ausgeschlossen, dass einzelne Arbeitnehmer Lohndiskriminierungsklagen erheben, auch wenn das Ergebnis der (Gesamt-)Analyse gezeigt hat, dass die Lohngleichheit eingehalten wird. Umgekehrt begründen bei der Lohngleichheitsanalyse festgestellte Unregelmässigkeiten noch keinen individuellen Anspruch eines einzelnen Arbeitnehmers, wenn die Lohnunterschiede im konkreten Fall auf objektiven und zulässigen Rechtfertigungsgründen beruhen.

Vor allem aber sehen die neuen Bestimmungen **keine spezifischen Sanktionen** im Falle einer Verletzung der neuen Vorschriften und/oder im Falle der Feststellung von Unregelmässigkeiten vor (abgesehen von der Verpflichtung,

die Analyse vier Jahre später zu wiederholen). Dies wirft die Frage auf, welches (ausserhalb des öffentlichen Beschaffungswesens) die Folgen sind, wenn ein Arbeitgeber seiner Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse und/oder zur Mitteilung an seine Arbeitnehmer nicht nachkommt. Wenn die Analyse zum Schluss führt, dass innerhalb des Unternehmens geschlechtsspezifische Lohnunterschiede bestehen, stellt sich darüber hinaus die Frage, welche Konsequenzen sich für den Arbeitgeber (ausserhalb des öffentlichen Beschaffungswesens) im Allgemeinen ergeben, wenn dieser keine konkreten Massnahmen zur Behebung des Problems ergreift.

Zur Beurteilung der Tragweite der neuen Bestimmungen müssen daher noch viele offene Fragen geklärt werden.



Dr. Christine Beusch-Liggenstorfer
Of Counsel Zürich
christine.beusch@swlegal.ch



Michael Hess
Counsel Zürich
michael.hess@swlegal.ch



Dr. Catherine Weniger
Counsel Genf
catherine.weniger@swlegal.ch



Vincent Carron
Partner Genf
vincent.carron@swlegal.ch

Der Inhalt dieses Newsletter stellt keine Rechts- oder Steuerauskunft dar und darf nicht als solche verwendet werden. Sollten Sie eine auf Ihre persönlichen Umstände bezogene Beratung wünschen, wenden Sie sich bitte an Ihre Kontaktperson bei Schellenberg Wittmer oder an eine der oben genannten Personen.

Schellenberg Wittmer AG ist Ihre führende Schweizer Wirtschaftskanzlei mit mehr als 150 Juristinnen und Juristen in Zürich und Genf sowie einem Büro in Singapur. Wir kümmern uns um alle Ihre rechtlichen Belange – Transaktionen, Beratung, Prozesse.



Schellenberg Wittmer AG
Rechtsanwälte

Zürich
Löwenstrasse 19
Postfach 2201
8021 Zürich / Schweiz
T +41 44 215 5252
www.swlegal.ch

Genf
15bis, rue des Alpes
Postfach 2088
1211 Genf 1 / Schweiz
T +41 22 707 8000
www.swlegal.ch

Singapur
Schellenberg Wittmer Pte Ltd
6 Battery Road, #37-02
Singapur 049909
T +65 6580 2240
www.swlegal.sg